

## **SISTEMAS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS, EN EUROPA, Y DERECHO A TIEMPO DE TRABAJO REMUNERADO PARA TAREAS SINDICALES**

Este es un primer estudio comparativo de los derechos de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos en las empresas europeas, centrado en el derecho a disponer de tiempo de trabajo remunerado para el ejercicio de sus funciones sindicales. Trata de la situación en nueve países, con sistemas de representación sindical diferentes: Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Italia, Portugal, Dinamarca, Suecia y el Reino Unido.

No pretende ser exhaustivo, debido a la premura de tiempo con el que se ha realizado. Sólo pretende proporcionar una información básica que ayude a contrarrestar la feroz campaña antisindical que los medios de comunicación de derechas, y algunos políticos, están llevando a cabo en estos últimos tiempos, uno de cuyos pilares es la negación del derecho al trabajo sindical remunerado por el empleador

### **RESUMEN**

Las formas de representación de los trabajadores en el centro de trabajo y en las empresas europeas son diferentes. En algunos casos –Suecia y Reino Unido- la representación la tiene exclusivamente el sindicato. En los demás, se combina la representación del sindicato con la de los delegados o/y miembros de los comités de empresa, elegidos por los trabajadores. Sus competencias y derechos varían, alcanzando su máxima expresión en el modelo alemán –que se aplica también en Austria- donde los comités de empresa tienen facultades de co-decisión en aspectos importantes de las relaciones de trabajo y a través de órganos de cogestión – Consejos de Vigilancia- participan en las decisiones fundamentales de la empresa.

En la mayoría de los países los representantes elegidos por todos los trabajadores tienen reconocido legalmente el derecho a disponer de tiempo de trabajo remunerado para el desempeño de sus funciones sindicales; en ocasiones este derecho se extiende a los representantes del sindicato en la empresa. En los demás casos, se establece este derecho a través de la negociación colectiva. En bastantes países

existen órganos separados para los representantes de salud y seguridad. Los permisos remunerados y quien imparte la formación para los representantes de los trabajadores también varía según los países.

A continuación se ofrece información básica sobre las estructuras de representación en los centros de trabajo en algunos países de la UE y el permiso remunerado (horas sindicales) de que disponen los representantes de los trabajadores para la realización de sus funciones. En general, las legislaciones, donde las hay, no dicen nada sobre la posibilidad de acumulación de tiempo. Francia es de las pocas excepciones.

## **ALEMANIA**

En Alemania son los comités de empresa los que ejercen la representación de los trabajadores en el centro de trabajo. Su funcionamiento se encuentra recogido en una Ley de 1952 cuya última modificación data de 2001 y que es, de hecho, muy clara. Para la constitución de un comité de empresa se requiere un mínimo de 5 trabajadores. El sector público se rige por un sistema de consejos de personal con una estructura similar. En principio los comités de empresa no son directamente órganos sindicales, sin embargo, los sindicatos tienen gran influencia en su funcionamiento. La mayoría de los miembros de los comités de empresa son afiliados a los sindicatos (DGB en el sector privado, compartida con la DBB en el sector público)<sup>1</sup>. La ley alemana no prevé un estatuto diferenciado para representantes sindicales en la empresa. Sin embargo, algunos sindicatos hacen provisiones en ese sentido. Sus derechos y obligaciones son generalmente fijados por los sindicatos, aunque en algunas empresas su posición se regula también por negociación colectiva. En una situación perfecta, su funcionamiento se equipara al de los comités de empresa.

Los miembros del comité de empresa tienen derecho a disponer del permiso remunerado suficiente que les permita cumplir con sus obligaciones de representación de los trabajadores (asistir a reuniones, aconsejar a los trabajadores...). Para las empresas con menos de 200 trabajadores la ley no especifica más. Además del crédito horario de cada delegado, para empresas de mayor dimensión, la ley prevé la

---

<sup>1</sup> Según datos de la Hans-Böckler-Foundation, en las elecciones sindicales de 2006, el 73% de los elegidos eran miembros del DGB, mientras que en 2002, el porcentaje fue de 75.7.

dedicación a tiempo completo para los representantes de los trabajadores, con el siguiente criterio:

Empresas con 200 a 500 trabajadores, uno;

Empresas con 501 a 900, dos;

Empresas con 901 a 1500, tres;

Empresas con 1501 a 2000, cuatro;

Un miembro extra con dedicación completa al sindicato por cada 1000 trabajadores adicionales hasta 10000 y, a partir de ahí, uno más por cada 2000.

Los miembros del comité de empresa tienen también derecho a permiso remunerado para participar en cursos de formación relacionados con su actividad sindical, y además, al menos tres semanas para formación más general relacionada con su puesto de trabajo.

Los comités de empresa tienen funciones muy importantes de co-decisión, con los representantes de la dirección de la empresa, entre otros temas sobre salud y seguridad en el trabajo, horarios, planificación de la plantilla, formación profesional, etc.

Además, la legislación alemana, refrendada por el Tribunal Constitucional contempla la cogestión, es decir la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa.

Aunque no es objeto de este estudio, indicaremos brevemente que este derecho se ejerce, en las empresas grandes y, en general, puede ejercerse en las empresas que no son sociedades familiares de menos de 500 trabajadores. El órgano de cogestión el Consejo de Vigilancia lo integran paritariamente representantes de la Junta de Accionistas y representantes de los trabajadores (6, 8 y 10 por cada parte, según el tamaño de la empresa aunque se puede aumentar el número). La representación de los trabajadores es mixta: delegados de personal, elegidos por todos los trabajadores y representantes de los sindicatos presentes en la empresa (por lo general, uno y de la DGB). Los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia tienen un amplio crédito de horas sindicales.

## AUSTRIA

Al igual que en Alemania, en Austria la representación de los trabajadores se establece a través de los comités de empresa o *Betriebsrat*. La ley regula que pueden constituirse en todos los centros de trabajo con al menos 5 trabajadores, aunque en la práctica apenas existen empresas de inferior tamaño. Los miembros del comité de empresa tienen derecho al tiempo necesario para realizar las tareas de representación. Además, en las empresas más grandes, uno o más miembros del comité tienen permiso remunerado para **dedicarse en exclusividad a tareas sindicales**. La distribución es la siguiente:

Empresas de entre 150 a 700 trabajadores; tienen derecho a un miembro del comité con dedicación sindical completa;

Empresas de entre 701 a 3000, dos;

Empresas con más de 3000, tres

Un miembro extra con dedicación completa por cada 3000 trabajadores adicionales.

Además, cada miembro de un comité de empresa tiene derecho de hasta tres semanas (ocasionalmente hasta cuatro) de permiso remunerado para formación. En empresas con más de 200 trabajadores un miembro del comité de empresa tiene derecho de hasta un año de permiso no remunerado para formación.

Al igual que en Alemania, los comités de empresa tienen importantes funciones de co-decisión y también existen órganos de cogestión paritarios con los representantes de la propiedad de la empresa. Los miembros de estos órganos disponen de amplias facilidades de créditos horarios para el desempeño de sus tareas.

## BÉLGICA

En Bélgica existen estructuras de representación a ambos niveles, trabajadores y sindicalistas, pero sólo los sindicatos tienen capacidad para designar a los miembros del comité de empresa. El órgano clave es la delegación sindical que es quien negocia los temas fundamentales. No obstante, el comité de empresa tiene amplios derechos de información y consulta, es un órgano mixto en el que participan la mayoría de los trabajadores, y tiene poder de decisión en algunos temas. Son, por tanto, dos las vías de representación. Los comités de empresa representan al total de los trabajadores,

aunque se eligen sólo en las empresas que tienen más de 100 trabajadores. La delegación sindical representa a los trabajadores sindicalizados. A pesar de que tienen diferentes funciones, en la práctica suelen ser las mismas personas las que participan en ambos órganos, especialmente en las empresas más pequeñas.

Los miembros del comité de empresa tienen derecho a reunirse durante su jornada de trabajo. La ley especifica que, al comienzo de cada mandato de cuatro años y una vez al año, los miembros del comité de empresa tienen derecho a reunirse al menos ocho horas, normalmente alrededor de siete reuniones, para discutir la información anual de la empresa.

El permiso remunerado facilitado para la delegación sindical depende del número de trabajadores. En una empresa con entre 300 y 500 trabajadores, lo normal sería que tres personas estén completamente liberadas de las responsabilidades de su puesto de trabajo. Tanto los miembros del comité de empresa como la delegación sindical, tienen derecho a formación facilitada por su sindicato, en horas de trabajo.

## **FRANCIA**

Francia tiene un sistema complejo de representación de los trabajadores, a través de los sindicatos y de estructuras directamente elegidas por los trabajadores. Cuando los sindicatos están presentes, la figura clave es el delegado sindical. Hay un gran número de estructuras que facilitan la representación de los trabajadores, tanto para los sindicatos como para el total de los trabajadores. Los sindicatos presentes en la empresa están normalmente capacitados para establecer secciones sindicales que reúnen a todos sus miembros en el centro de trabajo y tienen derechos legales específicos. Los sindicatos pueden designar delegados sindicales en empresas con más de 50 trabajadores. Esos delegados tienen un papel tanto dentro del sindicato como actuando en nombre de todos los trabajadores.

La representación de todos los trabajadores sobre la mayoría de los temas reside en dos órganos elegidos separadamente, que tienen derechos y obligaciones establecidos por ley. Estos son los delegados de los trabajadores (DP) y el comité de empresa (CE). En empresas con más de 50 trabajadores, los sindicatos presentes en la misma tienen derecho a designar un delegado sindical (DS).

Los miembros individuales de las secciones sindicales no tienen derecho a permiso retribuido para realizar tareas sindicales, pero si el sindicato está presente en la empresa –necesita un apoyo del 10% de los empleados- cada delegado tiene derecho a 10 horas por año para preparar las negociaciones si la empresa tiene 500 trabajadores o más y 15 horas al año si tiene más de 1000 trabajadores.

Los delegados sindicales (DS) tienen derecho a permiso remunerado. El tiempo varía según el tamaño de la empresa:

Empresas de 50 a 100 trabajadores, 10 horas al mes;

Empresas de 151 a 499 trabajadores, 15 horas al mes;

Empresas de 500 trabajadores o más, 20 horas al mes;

Los representantes de las secciones sindicales (RSS) de los sindicatos que no están representados en la empresa, tienen derecho a cuatro horas al mes si la empresa tiene 50 ó más trabajadores.

Los delegados de los trabajadores tienen derecho a 15 horas retribuidas al mes (10 si son menos de 50 trabajadores), y puede añadirse a más tiempo libre si tienen otras funciones. En las empresas en las que se combinan las funciones de miembro del comité de empresa y de representante de los trabajadores, el tiempo total libre se limita a 20 horas. Los miembros de comités de empresa tienen 20 horas mensuales para desempeñar sus funciones. También tienen 5 días retribuidos para formación durante el periodo de mandato.

Un aspecto importante es que todos estos tiempos pueden combinarse. Así, una persona que es delegado sindical, delegado de los trabajadores y miembro del comité de empresa de una empresa grande sumaría 55 horas al mes.

## **ITALIA**

Los principales órganos de representación unitaria en Italia –RSU- son esencialmente órganos sindicales, aunque sus miembros son elegidos por todos los trabajadores. La representación de los trabajadores en las empresas se encuentra regulada en el

Estatuto de los Trabajadores de 1970. No obstante, la ley no establece con detalle la forma en que estos representantes deben ser elegidos. En general se establece un único comité en el que participan los tres principales sindicatos italianos, donde dos tercios son elegidos directamente por los trabajadores y un tercio designado por los sindicatos. No obstante los RSU no son el único sistema de representación. En algunos sectores como el de banca y seguros, no siempre existe un RSU, sino que la representación de los trabajadores se establece mediante acuerdos en cada empresa. A pesar de todo, en Italia son los sindicatos quienes juegan el papel fundamental en la representación de los trabajadores.

La ley establece el permiso remunerado a que tienen derecho los representantes de los trabajadores para realizar su labor sindical, en función del criterio del tamaño de la empresa:

En empresas de menos de 200 trabajadores, se establece una hora por trabajador por año para el total de los miembros del comité;

En empresas de menos de 3000 trabajadores, 8 horas al mes por cada 300 trabajadores;

En empresas de más de 3000 trabajadores, 8 horas al mes por cada 500 trabajadores o fracción.

Cada miembro del comité tiene también derecho a 8 días al año de permiso no retribuido para realizar gestiones sindicales.

## **PORTUGAL**

En teoría existen dos vías de representación de los trabajadores en el centro de trabajo: los delegados sindicales, representando a los sindicalistas que pueden coincidir en comités sindicales, y comités de empresa –“comisiones de trabajadores” (CT)-, representando al total de los trabajadores. Sin embargo, en la práctica los CT sólo existen en las grandes empresas con fuerte presencia sindical. De hecho, es difícil encontrar CT en empresas con menos de 100 trabajadores, sin embargo los delegados sindicales son mucho más frecuentes.

Los delegados de los sindicatos tienen derecho a cinco horas al mes de permiso remunerado para realizar tareas sindicales – ocho si forman parte de un comité en el que participan distintos sindicatos-. Además, los miembros de la Ejecutiva de los sindicatos tienen derecho a cuatro días al mes de permiso remunerado sobre la base siguiente:

Empresas con menos de 50 afiliados; 1 miembro de la Ejecutiva dispondrá de 4 días al mes de permiso remunerado para realizar tareas sindicales;

Empresas con entre 50 y 99 afiliados; 2 miembros

Empresas con entre 100 y 199 afiliados; 3 miembros

Empresas con entre 200 y 499 afiliados; 4 miembros

Empresas con entre 500 y 999 afiliados; 6 miembros

Empresas con entre 1000 y 1999 afiliados; 7 miembros

Empresas con entre 2000 y 4999 afiliados; 8 miembros

Empresas con entre 5000 y 9999 afiliados; 10 miembros

Empresas con más de 10000 afiliados; 12 miembros

Los miembros del comité de empresa tienen derecho a 25 horas de permiso remunerado al mes, pero esto se da sólo en empresas pequeñas. En empresas con más de 1000 trabajadores, los miembros del comité de empresa pueden distribuir como deseen el número total de su tiempo de permiso remunerado para dedicarse a tareas sindicales sobre la base de cada miembro que dispone de 25 horas al mes. Sin embargo, en esas circunstancias ningún miembro puede disponer de más de 40 horas mensualmente.

Finalmente, los derechos de permiso retribuido no pueden acumularse entre las diferentes categorías de representación, es decir, un miembro de un comité de empresa que es a su vez delegado sindical, no puede acumular el tiempo que le corresponde por el desempeño de ambas funciones.

## **DINAMARCA**

La representación de los trabajadores en Dinamarca la ejercen fundamentalmente los sindicatos. Los representantes sindicales se dedican a los problemas del día a día de los trabajadores con el empresario y normalmente tienen capacidad para negociar



localmente sobre salario, jornada laboral y acuerdos. Los representantes sindicales tienen prioridad sobre el comité de cooperación, equivalente danés de los comités de empresa, con relación a la representación de los trabajadores. La representación tiene una base legal en los acuerdos colectivos vinculantes alcanzados entre la federación de empresarios y los sindicatos. Los derechos de los representantes sindicales se establecen en términos amplios en un acuerdo nacional, y de manera más detallada en cada acuerdo sectorial. Los derechos y obligaciones de los comités de cooperación se establecen en un acuerdo nacional entre la LO y DA<sup>2</sup> que cubre el mayor sector privado.

Normalmente los representantes sindicales disponen de permiso retribuido para sus obligaciones sindicales y para participar en cursos de formación y actividades organizados por el sindicato. Los detalles dependen del acuerdo colectivo específico para cada sector. Los miembros del comité de cooperación disponen de tiempo para asistir a reuniones.

## **SUECIA**

En Suecia la representación de los trabajadores en la empresa recae en el sindicato de empresa, afiliado por regla casi general a una de las tres centrales unitarias que agrupan a los trabajadores por sectores de actividad o/y categorías de la actividad laboral: LO (“trabajadores de cuello azul”), TCO (empleados públicos y del sector privado) y SACO (trabajadores intelectuales). Es la única vía. No existe la estructura de comité de empresa. Uno de los motivos que explican esta circunstancia es la alta tasa de afiliación de Suecia (70% hoy, después de haber tenido el 85%). La legislación sueca obliga a la empresa a negociar con el sindicato los cambios más importantes. Además de los amplios poderes que la ley otorga a los sindicatos<sup>3</sup>, muchos acuerdos colectivos aumentan su capacidad de influencia.

La ley 1974 no establece un periodo fijo de permiso remunerado para la actividad sindical en el centro de trabajo. Se entiende que el tiempo debería facilitarse “según se solicite”, sin embargo, “no debería ser más de lo razonable considerando las

---

<sup>2</sup> El principal sindicato danés y la organización empresarial danesa, respectivamente

<sup>3</sup> Co-determination at Work Act (MBL), en vigor desde 1977

condiciones de la empresa”. Los acuerdos colectivos locales definen con frecuencia qué se entiende como “razonable” pero la posición es muy variada. En una gran empresa, con 1000 trabajadores, podría haber hasta 15 liberados de LO y TCO con dedicación exclusiva a tareas sindicales. En un centro más pequeño, de 300 trabajadores, podrían ser 2 ó 3 liberados a tiempo completo y 2 a tiempo parcial, entre todos los sindicatos. En el sector público, por ejemplo, en el ámbito del gobierno central, existe un acuerdo que prevé un representante sindical con dedicación exclusiva a tareas sindicales por cada 500 afiliados al sindicato local.

## **REINO UNIDO**

No hay una estructura común para la representación de los trabajadores en el Reino Unido y en muchos centros de trabajo ni siquiera existe. Los sindicatos son la forma más frecuente de representación y tienen capacidad para exigir a la empresa el establecimiento de negociaciones. En la mayoría de empresas no sindicalizadas no hay representación de los trabajadores. Al contrario que en la mayoría de países de la UE, en el Reino Unido no existe una estructura de comités de empresa elegidos por los trabajadores, y tampoco hay legislación o sistema legalmente vinculante para la negociación colectiva, lo que da amplios poderes a las organizaciones sindicales locales para representar a los trabajadores. Hay una diferencia clara entre las empresas donde los trabajadores están representados a través del sindicato y aquellas en las que no hay presencia sindical. La clave de la representación sindical es el reconocimiento del sindicato por el empresario. Esto significa que el empresario ha acordado consultar o negociar con el sindicato o sindicatos sobre temas que afecten a los trabajadores. En la práctica se refiere a negociaciones sobre salario y condiciones de trabajo. Sin embargo, hay casos en que los sindicatos son reconocidos por el empresario sólo para tratar situaciones disciplinarias.

Donde los sindicatos son reconocidos, los representantes sindicales tienen derecho legal a permiso remunerado “razonable” para desarrollar sus actividades como representantes de los trabajadores y para recibir la formación adecuada. La ley no especifica qué se entiende por “razonable” y el empresario puede denegar el permiso si lo considera demasiado frecuente o inconveniente en un momento determinado. En algunas empresas grandes los sindicalistas de mayor nivel pueden ser liberados del

desempeño de su puesto de trabajo parcial o totalmente. En la práctica, en empresas donde se reconoce al sindicato, la media de horas utilizadas por los sindicalistas de mayor nivel, es de 12,5 a la semana. Los representantes no sindicalizados consumen una media de 4,2 horas a la semana<sup>4</sup>

*Septiembre de 2010*

*Secretaría de Internacional*

*C.S. de CC OO*

---

<sup>4</sup> 2004 WERS Survey.